



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

La licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia



Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciente.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente](#) a otras a [hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

REGULACIÓN JURÍDICA DE LA FUERZA LABORAL IMPLEMENTADA POR LOS PROPIETARIOS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN COLOMBIA.

LEGAL REGULATION OF THE WORKFORCE IMPLEMENTED BY THE OWNERS OF DIGITAL PLATFORMS IN COLOMBIA

Lina Paola Sepúlveda Arcos¹

Universidad Católica de Colombia

Resumen:

En la actualidad y gracias a los avances tecnológicos y su incidencia en el mercado se presentan nuevos retos, uno de ellos proviene de la aparición de nuevos modos de organizar la fuerza laboral, denominadas por algunos como “economías colaborativas”. La implementación de las nuevas tecnologías de la información en el mercado preparó el camino para el surgimiento de las plataformas digitales. Las plataformas funcionan como canal de adquisición de productos y servicios a través de un dispositivo con conexión a internet. Los productos y servicios que las plataformas digitales ofrecen requieren para su ejecución la prestación personal del trabajo de un sujeto previamente relacionado, esta relación es denominada por los propietarios de las plataformas digitales como una “sociedad”. Se denomina “sociedad” con la intención de desligarse de todo tipo de responsabilidad que surgen de una relación laboral en estricto sentido. De forma simultánea las plataformas digitales ejercen facultades propias de un empleador como lo son: sancionar, ordenar la forma y tiempo de ejecución del trabajo, incluso hasta terminación unilateral de la relación,

¹ Estudiante en proceso de grado de la Universidad Católica de Colombia. Correo electrónico: lpsepulveda64@ucatolica.edu.co. Director de trabajo de grado: Doctor Santiago Arboleda Perdomo. Docente investigador de la Universidad Católica de Colombia. Correo electrónico: sarboleda@ucatolica.edu.co

vulnerando de forma directa el acceso a las garantías laborales de las cuales tienen derecho los trabajadores.

Se pretende realizar un análisis de la regulación jurídica de la fuerza laboral implementada por los propietarios de las plataformas digitales en Colombia y sus denominados “socios”. Se tendrá como referente la necesidad de reconocer los derechos fundamentales relativos a la seguridad social. Se estudiará las condiciones en las que se presenta la intermediación y si esta constituye una sociedad, un contrato laboral o si estamos frente a un vacío legal, todo esto según la normativa colombiana.

Palabras Clave: Plataformas digitales, relación laboral, seguridad social, contrato trabajador, Colombia, regulación.

Abstract:

At present, and thanks to the modernization of markets, there are problems such as the appearance of new ways of organizing the workforce called “collaborative economy”. This problem originates from the implementation of new information technologies such as the internet in different markets. They are the digital platforms that use the internet as a means to offer and acquire services. The services require for their execution the personal provision of some type of activity that must be carried out by an intermediary. The interaction between the intermediary and the digital platforms is called by the owners, the latter as "society". Under the definition of "society" digital platforms are ignoring the status of employees to their collaborators. The intermediaries, by not being recognized as workers, directly violate their access to the labor guarantees to which they are entitled.

It is intended to carry out an analysis of the legal regulation of the workforce implemented by the owners of digital platforms in Colombia and their so-called “partners”. The need to recognize fundamental rights related to social security will be taken as a reference. The conditions under which the intermediation is presented will be studied and if it constitutes a company, a labor contract or if we are facing a legal vacuum, all this according to Colombian regulations.

Key Words: Digital platforms, employment relationship, social security, worker contract, Colombia, regulation.

Sumario:

Introducción. 1. El contrato laboral y derechos que se reconocen en la legislación colombiana. 1.1. Tipos de contrato de trabajo.1.2. La concurrencia de contratos. 2. Los contratos en las plataformas digitales. 2.1 Elementos del contrato de trabajo y su cumplimiento en las plataformas digitales. 2.2. El Teletrabajo. 3.Tratamiento a las plataformas digitales desde la Unión Europea. 3.1. El caso de Francia. 3.2. El caso de España. 4. Tratamiento a las plataformas digitales en América latina. 4.1. El caso de Argentina. 2.2. El caso de Colombia. Conclusiones. Referencias.

Introducción

El contrato laboral se creó con la intención de blindar a los trabajadores respeto de los abusos perpetrados por quienes ostentan el poder económico buscando un equilibrio social. Esta problemática que surgió con la revolución industrial y como consecuencia de la marcada división que surgió entre los trabajadores y quienes poseen a los medios de producción. En la actualidad la figura de trabajador de ha desdibujado debido a la modernización y tecnificación de los mercados. Vale la pena cuestionarse si estas tecnologías representan un avance, o por el contrario, un retroceso en materia de derechos de los trabajadores.

En este caso particular se delimitará espacio temporalmente, se realizará un análisis legal partiendo de la constitución política, la Ley 100 de 1993 y el código sustantivo del trabajo. Enfocándose en los derechos y principios que se reconocen en ellas y su aplicación en Colombia, se tomara como base los derechos relativos a la Seguridad Social. Continuando con la línea se dará explicación de los nuevos fenómenos que han surgido con la creación de nuevas formas de empleo a través de aplicaciones digitales. Se mencionará el trato que se le ha dado a estas formas de empleo en otros países de la Unión Europea y Latinoamérica. Ondeando en un problema actual y de especial interés para las dinámicas sociales. Se expondrán sus efectos en el contrato laboral convencional y si es posible adecuar estas relaciones en el marco normativo colombiano, y en consecuencia, deben ser reconocidos los derechos que corresponde, o si por el contrario es necesario crear nuevas reglamentaciones. Se responderá la siguiente pregunta: ¿Existe subordinación jurídico-laboral propia de los empleadores en la organización de la fuerza de trabajo implementada por los dueños de las plataformas digitales frente a sus intermediarios?

El método utilizado es el de una investigación socio-jurídica, ya que emplea técnicas de investigación social y se adecuan a la dinámica de los sistemas jurídicos. Se toman como muestra de

análisis los individuos y empresas que componen la relación entre plataforma digital y “socios”. Se recolecta información de varios estudios que muestran datos y cifras de la problemática y para concluir se hace un reconocimiento de la normatividad actual aplicada a los fenómenos digitales y se analiza su efectividad y eficacia. (Agudelo, 2018)

1. Derechos que se reconocen en la legislación colombiana en el contrato laboral.

El derecho laboral se estructura en principios que buscan ser el eje en el que se fundamenta su creación siendo estos siempre garantistas que posteriormente se convierten en derechos reconocidos por la legislación colombiana. Partiendo de lo anterior, el principal marco jurídico donde se fundamenta el derecho laboral es en la Constitución Política de 1991 en sus artículos 1,25,26,39, 48,53, en donde establece condiciones mínimas de dignidad, de elección de profesión u oficio, derecho al mínimo vital y a la irrenunciabilidad de la seguridad social, derechos de asociación entre trabajadores, así mismo exige la aplicación de normas internacionales que regulen la materia, entre otros. Para desarrollar los mandatos constitucionales, se creó la Ley 100 de 1993. En donde se plasman los principios rectores que son de obligatorio cumplimiento, específicamente los contemplados en el régimen de la Seguridad Social. Los principios que consagra nuestro ordenamiento jurídico son:

Seguridad Social Integral: En este punto se pone de presente la obligatoriedad del Estado y la sociedad a garantizar las prestaciones de carácter económico a todos los miembros del territorio Nacional. Asegurando el cumplimiento de derecho irrenunciables, obedeciendo al principio constitucional de la dignidad humana. La sentencia T-062- de 2006 define la relación de estos principios:

“Se ha entendido por la Corporación que la noción de vida no es una acepción limitada a la posibilidad de existir o no, sino que se halla fundada en el principio de dignidad humana y por tanto, el derecho a la vida debe interpretarse en un sentido integral de “existencia digna” conforme con lo dispuesto en el artículo 1º Superior, que establece que la República se funda “en el respeto de la dignidad humana” y en tal sentido, el Estado tiene la obligación de respetar y de proteger la vida humana no solo desde una simple consideración de carácter formal, sino a través de todos aquellos medios sociales y económicos que le permitan a la persona vivir conforme a su propia dignidad. Así, ha sostenido la Corporación que:

“El derecho a la vida no significa la simple posibilidad de existir sin tener en cuenta las condiciones en que ello se haga, sino que, por el contrario, supone la garantía de una existencia digna, que implica para el individuo la mayor posibilidad de despliegue de sus facultades corporales y espirituales, de manera que cualquier circunstancia que impida

el desarrollo normal de la persona, siendo evitable de alguna manera, compromete el derecho que establece el artículo 11 de la Constitución Política” (Corte Constitucional de Colombia (02 de Febrero de 2006) Sentencia T-062 de 2016 [MP Clara Ines Vargas Hernández])

Eficiencia: la eficiencia es entendida como la capacidad de cumplir adecuadamente una función, en este caso hace alusión a la forma mas adecuada de utilizar los recursos económicos, administrativos, técnicos y financieros disponibles para prestar de forma indicada, oportuna y suficiente los servicios de los que da derecho la seguridad social. La sentencia C-978 de 2010, explica el principio de eficiencia aplicándolo en Sistema de Seguridad Social en salud:

Tales recursos resultan indispensables para el funcionamiento del sistema de seguridad social, y en esta medida están todos articulados para la consecución del fin propuesto por el Constituyente de garantizar a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social. Con la creación de unas instituciones encargadas de cumplir con los objetivos del sistema (EPS e IPS) se busca homogenizar la operación y optimizar los beneficios que otorgan las entidades de seguridad social sin distinción entre usuarios de uno y otro régimen.. (Corte Constitucional de Colombia (01 de Diciembre de 2010) Sentencia C-978 de 2010. [MP Luis Ernesto Vargas Silva].)

Universalidad: Es la garantía de que a todas las personas se les prestara protección, durante toda la vida y sin ninguna discriminación.

Solidaridad: Es la aplicación de la mutua ayuda entre las personas, aplica bajo el principio del más fuerte hacia el mas débil. Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el régimen de Seguridad Social.

Integralidad: Es la cobertura que se garantiza respecto de todas las situaciones que afectan la salud, para ellos, todos deben aportar según su capacidad y recibirán lo necesario para atender su contingencia.

Así las cosas la Sentencia C-623 del 2004 la Corte Constitucional englobo los principios antes mencionados dándoles alcance así:

Según el principio de universalidad, la cobertura en la protección de los riesgos inherentes a la seguridad social debe amparar a todas las personas residentes en Colombia, en cualquiera de las etapas de su vida, sin discriminación alguna por razones de sexo, edad, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, etc. El principio de solidaridad exige la ayuda mutua entre las personas afiliadas, vinculadas y

beneficiarias, independientemente del sector económico al cual pertenezcan, y sin importar el estricto orden generacional en el cual se encuentren. Este principio se manifiesta en dos subreglas, a saber: En primer lugar, el deber de los sectores con mayores recursos económicos de contribuir al financiamiento de la seguridad social de las personas de escasos ingresos. En segundo término, la obligación de la sociedad entera o de alguna parte de ella, de colaborar en la protección de la seguridad social de las personas que por diversas circunstancias están imposibilitadas para procurarse su propio sustento y el de su familia. El principio de eficiencia cuyo propósito consiste en obtener la mejor utilización económica de los recursos administrativos y financieros disponibles para asegurar el reconocimiento y pago en forma adecuada, oportuna y suficiente de los beneficios a que da derecho la seguridad social. Este principio en materia pensional se manifiesta en el logro de la sostenibilidad financiera autónoma del sistema integral de seguridad social en pensiones, en aras de garantizar “el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales”, en los términos previstos en el artículo 53 del Texto Superior (Corte Constitucional de Colombia (29 de Junio de 2004) Sentencia C-023 de 2004 [MP Rodrigo Escobar Gil])

Unidad: Es la articulación de todos los aspectos que se involucran para alcanzar los fines de la seguridad social.

Participación: Es la participación de la comunidad en todo el sistema. (Ley 100 , 1993)

Primacía de la realidad frente a las formalidades: “Para la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-287 de 2011, el principio de primacía de la realidad sobre las formas implica la garantía de los derechos de los trabajadores más allá de las condiciones que formalmente se hayan pactado”. (Diazgranados, 2018, pág. 21).

Vale la pena indicar que bajo el artículo 53 de la Constitución de Colombia, adquieren carácter de normas obligatorias todos los convenios internacionales que sean ratificados, sin exigir su desarrollo específico. En base a esto, Colombia ha ratificado múltiples convenios que recaen sobre derechos laborales y de trabajo.

Ahora bien, el código sustantivo de trabajo contiene la forma en que se regula la relación empleador-trabajador. A modo de resumen, algunas pautas que se consagran son los elementos esenciales del contrato de trabajo, tema que se desarrollara mas adelante. Diferencia entre los contratistas independientes, trabajador, intermediario, entre otros. Tipos de contratos: el primero es el verbal, que es totalmente valido siempre y cuando se estipule, donde se prestara el servicio y de que trata, la cuantía y forma de remuneración y la duración; en segundo lugar, el escrito, especificando el lugar “la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en

donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.” (Decreto Ley 3743 de 1950, Código Sustantivo de Trabajo). Regula la aplicación de cláusulas ineficaces, que son cláusulas que se pactan entre las partes pero que lesionan al trabajador en relación con lo establecido por la Ley. Determina las prohibiciones del empleador y del trabajador. La forma en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo. El salario mínimo que debe garantizar las condiciones de vida básicas, para quienes laboran menos de las horas establecidas por la Ley, la remuneración deberá ser proporcional. Jornas de trabajo, trabajo suplementario, trabajo ordinario y nocturno y la forma en que debe ser remunerado. Los días de descanso y vacaciones, la compensación a cambio de estos. Compensaciones por accidentes laborales y no laborales, maternidad, muerte. Auxilio a las cesantías. Pensión, entre otros.

Habiendo definido principios en que se estructura el derecho laboral, se especificara la aplicación de lo ya mencionado en contratos laborales y el sistema de seguridad social que rige actualmente, la Ley 100 de 1993.

El sistema General de Pensiones: el artículo 10 de la L.100/1993 establece el objeto” ggarantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte”. Este sistema aplica para todos los habitantes del territorio nacional aquí se incluye la obligatoriedad de afiliación y pago de aportes de todos los trabajadores dependientes e independientes; la selección de régimen; el derecho al reconocimiento y pago de prestaciones y de la pensión a la que tenga lugar ya sea de vejez, invalidez o sobrevivientes.

El artículo 13 de la Ley ya mencionada en el literal (i) establece la existencia del fondo de solidaridad pensional. En este se subsidian los grupos de la población que por sus condiciones socioeconómicas no pueden acceder al sistema de seguridad social, tales como desempleados, discapacitados, entre otros.

El artículo 15 instaure la afiliación de forma obligatoria a las personas vinculadas mediante contrato de trabajo incluyendo servidores públicos, las personas vinculadas con contrato de prestación de servicios y trabajadores independientes. Es obligatorio realizar las cotizaciones “Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.” (Ley 100, 1993).

Sistema General de Seguridad Social en Salud: Se encuentra consagrado a partir del artículo 152 de la L.100/1993 “desarrolla los fundamentos que lo rigen, determina su dirección, organización y funcionamiento, sus normas administrativas, financieras y de control y las obligaciones que se derivan de su aplicación.”. Todos los colombianos harán parte del sistema de seguridad social en salud ya sea en condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado. Los que hacen parte del sistema contributivo son los que están vinculadas por medio de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Las personas que están afiliadas al régimen subsidiado son las que no tiene capacidad para cubrir el monto de cotización.

Los deberes del empleador están en el artículo 161; deberán inscribir a las personas que tengan vínculo laboral y girar oportunamente los aportes. Los afiliados adquieren beneficios como poder afiliarse al núcleo familiar, atención médica preventiva, general, atención a urgencias, atención a enfermedades existentes e indemnizaciones, entre otros.

Sistema General de Riesgos Profesionales: tiene por objeto proteger a los trabajadores sin importar su tipo de vinculación de los accidentes ocasionados en ejercicio de sus labores como: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, pensiones de invalidez.

1.1. Tipos de contrato de trabajo.

En Colombia existe una organización de los contratos de trabajo existentes, ya sea por duración o por la actividad a desarrollar. Se encuentra regulado en el Código Sustantivo de trabajo a partir del artículo 45.

Contrato a término fijo: consagrado en el artículo 46 del Código antes mencionado, está regulado por su duración. Como su nombre lo indica es a término fijo por que se pacta la fecha en que finaliza la relación laboral. Debe tener un término máximo de tres años y es renovable indefinidamente. La legislación colombiana entiende que los contratos que se hacen de forma verbal se consideran a término indefinido, por ello el contrato a término fijo debe pactarse por escrito. Busca la estabilidad laboral por un tiempo definido tal como se indica en la sentencia C-588/95. (Corte Constitucional de Colombia (07 de Diciembre de 1995) Sentencia C-588 de 1995 [MP Antonio Barrera Carbonell])

Contrato a término indefinido: Se regula en el artículo 47 CST, este contrato es lo opuesto al de término fijo. El contrato a término indefinido no tiene límite temporal, no tiene duración determinada, no es un trabajo ocasional o transitorio. Este contrato perdura en el tiempo mientras las causas y labores que lo crean subsistan. Se termina con el despido con justa causa o con preaviso de

30 días por parte del trabajador. Al ser a término indefinido no es necesaria la prórroga. (Guataqui & Carlos, 2001, pág. 177).

Contrato por obra o labor: Este contrato puede realizarse como un contrato a término fijo en donde es explícita la duración temporal del contrato o puede condicionarse al desarrollo de la obra o labor que dio origen a la contratación y finalizara con la terminación de la misma.

Los contratos mencionados anteriormente gozan de todos los beneficios y obligaciones mencionadas anteriormente como: el derecho a la salud, pensión y riesgos laborales. En cumplimiento de los principios constitucionales.

1.2. La concurrencia de contratos.

El Artículo 25 del Código Sustantivo del trabajo establece: *“Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código”*. Partiendo de lo mencionado, se entiende que la concurrencia de contratos consiste en el desarrollo de una o varias actividades por parte de un mismo trabajador, ya sea de igual o diferente materia, con uno o varios empleadores sin que esto desvirtúe su naturaleza de contrato laboral con cada uno de ellos. (Decreto Ley 3743 de 1950, Código Sustantivo de Trabajo, 1952)

Una de las mayores fortalezas de la organización de la fuerza de trabajo implementada por los dueños de las plataformas digitales es la flexibilidad en la prestación del servicio, gracias a que esta determinado por la demanda, permite a quienes prestan el servicio de manera personal prestarlo a través de diferentes empresas de forma simultánea. La concurrencia contratos laborales, es decir, cuando un trabajador presta servicios de manera personal a diferentes empleadores, dota la exclusividad como un elemento accidental del contrato de trabajo, diferenciándolo de los elementos esenciales del mismo como, la prestación personal del servicio, el pago de un salario y la subordinación, por lo que su acuerdo debe constar por escrito y depende de la voluntad de las partes, al igual que se incluyen las cláusulas de confidencialidad, de permanencia y el acuerdo de beneficios extralegales, situación que no se configura en la contratación hecha por parte de los propietarios de las plataformas digitales y los intermediarios.

2. Los contratos en las plataformas digitales.

Vale la pena aclarar que las plataformas digitales niegan la existencia de cualquier tipo de contrato laboral entre la plataforma y sus “socios”. En este capítulo se expondrán las regulaciones

bajo las cuales aplicaciones móviles de varios países han reconocido que desarrollan su actividad. Se realizará un análisis de como seria su aplicación según la legislación colombiana.

Contrato de sociedad: Para que este contrato sea valido debe cumplir los elementos de existencia contenidos en el código civil para que el contrato genere obligaciones (artículo 1502 Código Civil) y de no cumplirse puede generar la consecuencia de ser declarado nulo (artículo 1741 Código Civil y Código de Comercio). (Bello & Castaño, 2002)

La Corte Suprema de Justicia fijo los elementos especiales propios del contrato de sociedad: la concurrencia de un numero plural de personas, aporte de cada uno de los socios ya sea en dinero o en especie, la persecución de un beneficio común, **el reparto entre ellos de ganancia y pérdida**, y la intención de asociarse. Adicionalmente los requisitos según el tipo de sociedad. Estos contratos deben ser solemnes por medio de escritura pública, solo así las personas adquieren la calidad de accionistas, de no elevarse por este medio son considerados sociedades de hecho y no de derecho por falta del cumplimiento de requisitos legales. (Corte Suprema de Justicia-Sala de casacion Civil, 1971)

En base en lo anterior en Colombia no es posible que las aplicaciones móviles argumenten que la relación existente entre ellas y sus prestadores de servicio es un contrato de sociedad. Si bien cumplen con la concurrencia de un número de personas, aporte de cada uno de los “socios”, por parte de la compañía la administración de las aplicaciones y por parte de los intermediarios la prestación del servicio, la intención de asociarse puede ser cuestionada cuando los intermediarios tienen la intención de prestar un servicio y a cambio obtener una remuneración, esta relación no constituye en estricto sentido la voluntad de asociación.

Así mismo, uno de los requisitos especiales es el reparto de ganancia y pérdida entre los asociados situación que no se presenta en estas compañías. Los intermediarios que prestan el servicio no tienen una expectativa de ganancia diferente a la relacionada con la cantidad de servicios que presten, no participan en las ganancias de la “sociedad” ni en las pérdidas de la misma, simplemente obtiene una remuneración por la actividad prestada; no es una retribución proporcional a las ganancias; no forman parte de las reuniones sociales ni con voz ni con voto; no son participes de la creación de políticas de funcionamiento ni condiciones en que se presta el servicio. Las anteriores situaciones hacen imposible su reconocimiento como “socio”.

Adicionalmente al momento de constitución de una sociedad se exige la determinación del capital social, se pacta la forma en que los socios cancelaran las cuotas. En las relaciones entre las plataformas digitales y los intermediarios no hay un valor de cuota pactado ni la forma en que se

cancelara. Cuando faltan elementos esenciales ya sean generales o específicos como en este caso se presume que el contrato de sociedad es inexistente.

Contrato de prestación de servicios: Se consagra en el artículo 34 del CST y en la Ley 80 de 1993 en su artículo 32. Se desprende de la regulación de los contratistas independientes. La duración de este contrato es temporal, es el tiempo que tome la ejecución del objeto que origina el contrato. En este contrato la entidad o persona contratada asume todos los riesgos por un precio previamente establecido. No existe el cumplimiento de los elementos del contrato de trabajo que se mencionaran más adelante y de cumplirse tendría los derechos que se reconocen en un contrato laboral. Cuenta con libertad y autonomía técnica y directiva. No constituye un contrato laboral sino un contrato civil. Su contratación debe obedecer a labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio que lo contrata, de lo contrario la responsabilidad será solidaria con quien contrata.

Realizando un análisis, el contrato de prestación de servicios no es la naturaleza jurídica que se presenta en la organización de la fuerza laboral implementada por las plataformas digitales. Si bien se pactan contratos temporales el objeto por el cual se crea la labor por la que se contrata no finaliza. Los que presentan el servicio de forma personal si asumen los riesgos, pero las cantidades pactadas son irrisorias para el riesgo se que corren, ya sea accidenten en el transporte o sanciones por la falta de legislación de estas intermediaciones. Principalmente el motivo por el que no se configura un contrato de prestación de servicios es porque las labores que se desarrollan están totalmente relacionadas con el objeto social de la empresa por tanto tercerizar esta prestación está en contravía de la Ley.

Economía Colaborativa: Este concepto surgió en la Unión Europea para dar solución a la problemática generada por las plataformas digitales: “Consiste en compartir la creación, producción, distribución, comercio y consumo de bienes y servicios entre diferentes personas y organizaciones” (Jarne Muñoz, España, pág. 236). En esta relación se considera un pago por los servicios prestados más que un intercambio de servicios. Busca centrarse en las empresas y corporaciones centrándose en el aspecto económico, es de difícil implementación porque pone en riesgo el modelo tradicional económico y laboral.

Las características del modelo de la economía colaborativa son: “el necesario uso de internet; la interconexión en red de personas y/o activos; el acceso al uso de activos tangibles e intangibles desaprovechados; d) el logro de interacciones” (Ibid.) Se trata de un conjunto de métodos de producción y de consumo de forma innovadora a cambio de un valor monetario que usa como herramienta el internet y las plataformas digitales.

Este modelo económico tiene grandes problemáticas y es difícil de implementar en Colombia. Es una alternativa a la reglamentación del avance tecnológico y sus relaciones “laborales” pero se enfoca en el crecimiento del capitalismo. El modelo tal como está planteado busca que las plataformas compartan la propiedad y los beneficios con los usuarios, quienes son los que generan las utilidades, situación que no se presenta. Deja en segundo plano las relaciones laborales que de ella se desprenden vulnerando los principios en que se funda el derecho laboral. Se proliferaría la creación de trabajos temporales sin acceso a la seguridad social y afectaría el acceso a trabajos contractuales tradicionales incrementando la pauperización de los países en desarrollo.

Empleo atípico: Los empleos atípicos son trabajos en los que las condiciones de ejecución no se encuentran reguladas por la Ley existente. En Colombia puede llegar a considerarse que la relación entre aplicaciones e intermediarios es un empleo atípico. Lo anterior por presentar situaciones que no se encuentran contempladas en los contratos laborales mencionados en el capítulo anterior como: la garantía de número de horas de trabajo, por considerarse como autoempleo, por las dificultades que representa la actualización normativa respecto de los avances tecnológicos. (Malo, 2018)

En el estudio realizado por la OIT sobre los empleos atípicos se concluyó que los países deben implementar normas que permitan mejorar la protección de las personas que se encuentren en estas condiciones. Existe el riesgo que proliferen este tipo de empleos dificultando la posibilidad de acceder posteriormente a un empleo típico, un ejemplo de ello son los efectos que genera en los jóvenes, al no tener experiencia laboral no desarrollan conocimientos que les permitan avanzar laboralmente y acceder a empleos mejor remunerados. La falta de cotización al sistema integral de seguridad social por parte de los jóvenes afecta a los fondos pensionales. Existe una estrecha relación entre los accidentes de trabajo producidos en cumplimiento de estas intermediaciones influyendo en la capacidad de cobertura y generando sobrecostos en el sector salud. (OIT, 2019)

En desarrollo de este análisis no se considera que la naturaleza jurídica de estas relaciones este consagrada como un empleo atípico, pues como se mostrara en el siguiente punto puede, según la interpretación cumplir con los elementos de existencia de un contrato laboral, siendo así una relación laboral regulada.

2.1 Elementos del contrato de trabajo y su cumplimiento en las plataformas digitales:

Existen unos elementos que al estar presentes crean una relación laboral en escrito sentido. Situación que garantiza al trabajador todos los beneficios que la Ley le confiere sin importar la

denominación que la partes le den. Debe realizarse una interpretación amplia teniendo en cuenta los comportamientos sociales y avances tecnológicos. Se estipula en el artículo 22 y 23 del CST, son elementos esenciales del contrato de trabajo:

Actividad personal: el trabajador debe realizar la actividad de forma personal, debe ser realizada por si mismo, no puede ser realizada por un tercero, es intuitu personae,

En el caso de las plataformas digitales y sus trabajadores la prestación personal del servicio debe ser permanente mientras se este activo. Las aplicaciones exigen al momento del registro y durante la ejecución datos personales como nombre, matrícula del vehículo en que se prestara el servicio e incluso fotografía del documento de identidad y del rostro para su identificación.

La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador: este elemento faculta al empleador la exigencia de cumplimiento de ordenes de cómo, cuándo, cuanto y donde debe prestar el servicio, el poder imponerle reglamentos y sanciones. Hay algunas circunstancias que facilitan su cumplimiento, es el elemento que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación, como lo dijo Eduardo Caamaño en palabras de Luis Fernando Vallecilla algunas de ellas son:

La continuidad y permanencia de los servicios prestados; la obligación de asistencia del trabajador; el cumplimiento de un horario de trabajo; la sujeción a instrucciones u órdenes; la ausencia de riesgos económicos vinculados a los resultados de la actividad empresarial; la concurrencia al lugar de trabajo; la supervigilancia o supervisión directa; la inserción en la organización del empleador, la retribución a través de un salario, el hecho que el material y los equipos utilizados para desempeñar el trabajo no sean de propiedad del trabajador, etc (Diazgranados, 2018, pág. 45).

En pocas palabras la subordinación es el poder que tiene el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, en lo relativo a como el trabajador debe realizar las funciones y cumplir las obligaciones (Corte Constitucional de Colombia (05 de abril del 2000) Sentencia C-386 del 2000 [MP Antonio Barrera Carbonell])

El elemento de subordinación es el que ha generado conflicto para reconocer la naturaleza jurídica de las plataformas digitales como relación laboral en estricto sentido. Los trabajadores deben ser continuos en la prestación de servicios si desean acceder a una remuneración aceptable para solventar sus necesidades básicas, al no contar con un sueldo fijo los servicios deben realizarse en masa para tener utilidades. Vale la pena aclararse que el que no se dé cumplimiento de un horario

laboral no desvirtúa la subordinación así lo dijo la Corte Constitucional, pues la contratación puede darse sin establecer jornada laboral sino por la especialidad del servicio que se presta.

Uno de los argumentos centrales de las aplicaciones móviles para negar esta subordinación radica en que los trabajadores no están sujetos a ordenes o instrucciones. Esto se puede desvirtuar al analizar la forma en que la aplicación evalúa el rendimiento del trabajador. Aquí se debe realizar una interpretación amplia pues, bien es cierto que no existe los reglamentos que comúnmente se conocen o no existe el despido en sentido formal. Los trabajadores están en constante evaluación por parte de los usuarios y por parte de la aplicación. Se realizan encuestas de satisfacción, se genera reportes por servicios rechazados y se evalúan las horas en que el trabajador se encuentra disponible, hasta existe la facultad de sancionar por medio de bloqueos de la aplicación. Estos bloqueos pueden ser por días y hasta por termino indefinido. Las aplicaciones argumentan los despidos en base a la infracción de las políticas de servicio a las que los trabajadores se afiliaron dando click y de las que muchas veces no tienen conocimiento de su contenido.

Otra característica que acredita la subordinación es la programación del algoritmo de la aplicación. En entrevistas realizadas en Argentina los trabajadores de Rappi manifestaron su molestia con dicho algoritmo. Cuando inician en la aplicación el volumen de servicios es abundante y al pasar los días los servicios disminuyen, es la forma de atraparlos para que continúen trabajando con la aplicación. Adicionalmente a los empleados se les exige la compra de una maleta para poder ser activados en la plataforma, ellos con sus recursos adquieren los elementos que viene marcados con la publicidad de la aplicación. Se encargan de hacer publicidad gratis por todos los lugares que recorren. Si bien es cierto los trabajadores son quienes aportan los medios de transporte, el celular con internet, estos elementos son exigidos por la empresa para ser aceptados y poder trabajar con ellos demostrando así mismo los trabajadores no pueden establecer el valor de sus servicios o el costo que cobran por su prestación. Las aplicaciones digitales definen internamente el valor a cobrar a los usuarios y los intermediarios solo conocen este costo cuando ya han aceptado el servicio. Es así como se acreditan las ordenes de cómo, cuándo, cuánto. (Del Bono, 2019).

Remuneración o salario: Es la retribución por el servicio prestado al trabajador por parte del empleador y es de carácter irrenunciable. Así no se pacte el salario desde el momento en que inicia el contrato pues este puede variar según los factores que se determinen, pero en un contrato laboral legalmente reconocido siempre debe ser el salario mínimo legal mensual vigente o proporcional a este según la actividad que se desempeñe.

Es así como la remuneración esta presente como elemento esencial en la prestación del servicio, no se encuentra pactado el monto exacto, pero se recibe una remuneración que es directamente proporcional a la cantidad de servicios realizados. Al no ser reconocidas estas relaciones aún como contrato de trabajo no puede exigirse a las plataformas digitales el pago de seguridad social o garantía del pago mínimo o proporcional a este.

2.2. El teletrabajo

El ser humano siempre se ha valido de su intelecto para crear herramientas que mejoren su productividad o calidad de vida. Las tecnologías de la información y las telecomunicaciones no son la excepción, por el contrario, actualmente ostentan un rol central en la economía. Los avances tecnológicos han influido de manera transversal en todas las industrias productivas de bienes y servicios, llegando a las telecomunicaciones. En algunos casos las nuevas tecnologías han llegado a representar el único medio de conexión entre el trabajador y la empresa dentro de una relación productiva.

Uno de los primeros antecedentes del teletrabajo fue la crisis del petróleo ocurrida a finales del siglo XX. El ingeniero norteamericano Jack Nilles implementó este modelo del teletrabajo en una empresa aseguradora incrementando su productividad. Jack aseguraba que, si 1 de cada 7 trabajadores urbanos no se desplazaran para trabajar, Estados Unidos no tendría que importar petróleo. En esta circunstancia se evidencian los grandes beneficios, en cuanto a reducción de costos y de incremento de la productividad (Diazgranados, 2018, pág. 73).

A raíz del modelo implementado por Nilles y al transcurrir el tiempo se popularizó esta nueva forma de trabajo a distancia, adicionalmente con la implementación de los avances tecnológicos pronto se fue afianzando una modalidad de trabajo en la cual se presta un servicio personal a distancia con el apoyo de herramientas tecnológicas. Estas aplicaciones son elementos definitorios que también fueron recogidos por la legislación colombiana en la Ley 1221 de 2008, en su artículo 2 la cual define la figura del teletrabajo así:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Así mismo la presente Ley establece algunas variaciones y diversas formas de aplicar el teletrabajo. Realiza una diferenciación entre los trabajadores autónomos y móviles; entendiendo los

primeros como las personas que utilizan su propio domicilio para desarrollar la actividad o escogen el lugar donde prestaran el servicio, su principal característica es que el trabajo siempre se presta desde un lugar ajeno a las instalaciones de la empresa y su asistencia personal a esta es ocasional. Los trabajadores móviles, por el contrario, no tiene un lugar establecido para la prestación del servicio. Su herramienta principal para cumplir sus obligaciones radica en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación a través del uso de dispositivos móviles.

Existe una tercera clase de teletrabajador definida como suplementarios, *“son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”*.

La Ley 1221 de 2008 también definió el carácter voluntario de esta figura de conformidad con el artículo 6º, numeral 6, literal 10. La empresa debe contar con la capacidad económica y normativa para su desarrollo, por lo que debe estar de manera taxativa en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de la empresa. La empresa debe proveer las condiciones en que suministrarán los equipos necesarios para el desarrollo del trabajo, así como las condiciones para su posterior devolución. Se deben delimitar al igual que en un contrato de trabajo tradicional, la forma y tiempo en la cual se va a desarrollar la actividad, con el fin de no crear confusiones en temas de accidentes laborales o de explotación laboral, y por último deben ser claras todas las políticas de seguridad informática y manejo de datos personales, incluso el artículo 8, del Decreto 884 de 2012 establece las especificaciones que debe tener el reglamento: Objeto y ámbito de aplicación.

Sin importar cuál de las figuras antes mencionadas sea la utilizada para implementar el teletrabajo, todas las personas que se vinculen como teletrabajadores son denominados trabajadores y por ende gozan de todos los beneficios que les corresponde por su calidad de empleados. Si se considera a los intermediarios que prestan sus servicios en las aplicaciones como teletrabajadores se les reconoce su calidad de empleados y deben poder acceder a los derechos que por Ley le corresponde mencionados en capítulos anteriores.

3. Tratamiento a las plataformas digitales desde la Unión Europea.

3.1 El caso de Francia.

Uno de los países que ha intentado definir la relación existente entre las plataformas digitales y sus colaboradores es Francia. Por medio de la Ley del 17 de agosto de 2015 se creó de forma experimental una mezcla de la actividad independiente y del empleo asalariado, lo denominaron el

“contrato indefinido interno”. Se asocia la seguridad de ingresos al trabajador de forma relativa y la flexibilización de la prestación del servicio, siendo esta por demanda. Este contrato es el vínculo de un intermediario con “un trabajo temporal para la ejecución de misiones sucesivas en empresas usuarias que incluyen periodos de misión y de intermisión, durante los cuales se garantiza una remuneración” (Auvergnon, 2016, pág. 7).

Lo anterior supone que las aplicaciones móviles funcionarían en el esquema de empresa de trabajo temporal, siendo esto acorde a la Ley. La empresa temporal constituye un contrato mercantil con una empresa cliente siendo esta última quien remunera al trabajador, este empleado debe poseer conocimientos especializados, ser autónomo: es libre de aceptar o rechazar la prestación del servicio, como y en que horario lo desea prestar, y poderle permitir conseguir sus propios clientes para que él establezca sus condiciones de trabajo y el pago por este. Según lo anterior se elimina la subordinación de la relación laboral, pero da la oportunidad al trabajador de acceder a beneficios de empleado asalariado. Excepcionalmente las plataformas pueden establecer parámetros mínimos de correcta ejecución para evitar sanciones en contra de sí mismas.

3.2. El caso de España

España es uno de los pioneros en los intentos de regular la situación laboral de los intermediarios. En 2020 se dio inicio a la creación de la Ley de los “raiders”, donde están incluidos todos los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales. En primer momento se llegó a acuerdos con los sindicatos y se estableció la creación de un registro, tal como indico el periódico Vanguardia, estas empresas deben relacionar:

su identificación, sector y actividad o actividades que realizan, el convenio sectorial y empresarial aplicable y el “modelo de organización del trabajo”. También tendrán que exponer una descripción de los diferentes puestos de trabajo; número de trabajadores; capital inicial y su procedencia, incluidas las posibles ayudas económicas públicas; el “algoritmo aplicado para la organización de la actividad, que incluirá, como mínimo, el pseudocódigo o diagrama de flujo utilizado, así como los sistemas de reputación utilizados, en su caso, y a quién se aplican”

Toda esta información será de carácter público. Permitirá identificar la cantidad de personas que trabajan en esta modalidad, y facilitara la aplicación de futuras reglamentaciones. Aunque esta solución es relativamente nueva y no constituye una inclusión en el estatuto de trabajadores Español, si es un gran avance que será de utilidad y que se espera que sea incluido cuando se apruebe una Ley definitiva. (Benlloch, 2021)

4. Tratamiento a las plataformas digitales en América latina.

4.1. El caso de Argentina.

En Argentina el panorama no es muy claro aún. Como en otros lugares se presenta el debate de la forma en que deben regularse los empleos relacionados con las plataformas digitales, que, hasta ahora son atípicos. Si bien estos empleos se caracterizan por sus jornadas de trabajo flexibles pues los repartidores pueden decidir sobre aspectos como la jornada laboral, horarios, descansos, otro de sus principales aspectos es el poco acceso a la seguridad laboral y su bajo margen de satisfacción entre los intermediarios.

En Buenos Aires se creó un antecedente histórico. Surgió de la organización de los trabajadores de empresas como Rappi y Glovo (empresas de reparto a domicilio) que crearon una organización sindical, la “Asociación de Personal de Plataformas”. Se creó con el fin de exigir los derechos que no se les han otorgado a estos trabajadores y como medio de manifestación de las inconformidades de los intermediarios para con las aplicaciones móviles. Han manifestado desacuerdo con los bajos salarios, aunque gozan de autonomía se ven obligados a trabajar extensas horas para lograr remuneraciones que cubran sus necesidades, la inseguridad, la falta de acceso a la seguridad social, entre otros. Tanta es la inconformidad que en el 2018 iniciaron una huelga de trabajadores de plataformas que duró algunas horas y que dio como resultado un balance positivo, las aplicaciones otorgaron beneficios como el aumento en el costo de los domicilios; el Estado Argentino reconoció su inactividad frente a la regulación de estas aplicaciones y la necesidad de crear soluciones reales, ya que las propuestas por las empresas involucradas no dejan de ser medidas de persuasión.

Posterior a estas huelgas las empresas digitales bloquearon a algunos trabajadores y directivas de la asociación, recibiendo demandas por constreñimiento y de conductas antisindicales. En fallo del año 2019 el Tribunal les ordenó a empresas con Rappi y Glovo desbloquear a estos usuarios creando antecedentes históricos que reconocen el derecho a la huelga de estos trabajadores (Auvergnon, 2016) “*El juzgado nacional del trabajo N° 37, a cargo de la jueza subrogante Stella Maris Vulcano, falló a favor de tres trabajadores sindicalizados que fueron bloqueados por la aplicación tras reclamar mejores condiciones laborales*” (Urgente24, 2019)

4.2. El caso de Colombia

En Colombia existe responsabilidad por parte del Estado en la regulación de las Tecnologías de la Información (TIC), pues en la actualidad las nuevas tecnologías han transformado los contextos sociales, económicos y políticos, cambios que exigen regulación en el sistema jurídico que cumpla con los principios de eficacia. Estos avances producen transformaciones en principios y derechos reconocidos de forma previa y que exigen la adecuación en cuanto a la ampliación del núcleo de

protección, la ampliación del titular del derechos y establecimiento de nuevos mecanismos de protección. (Becerra, Cotino Hueso, & García Vargas, 2015)

Los criterios antes mencionados se aplican a contexto de las plataformas digitales. Es necesario ampliar y flexibilizar la estructura de las normas ya existentes que regulan los contratos laborales. Esta ampliación permitirá reinterpretar el cumplimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo para que se puedan aplicar a la relación entre intermediario y aplicación móvil. Permitirá la ampliación del núcleo de protección reconociendo nuevos titulares del derecho y faculta la posibilidad de hacer exigible su protección por los medios ya existentes.

Ahora bien, la situación en Colombia no está muy alejada de los debates que se presentan en Argentina pues legislativamente no se han reglamentado estas relaciones, pero en el 2020 el juzgado Sexto de Pequeñas Causas de Bogotá amparó los derechos laborales de un domiciliario.” Le ordenó a la empresa para la que trabajaba hacer el pago de las distintas prestaciones laborales, debe pagar el auxilio de cesantías, los intereses sobre las mismas, la prima de servicios y las vacaciones compensadas”. Esto como resultado de acreditar los tres elementos de existencia del contrato laboral: prestación personal del servicio, subordinación, y remuneración. Esta Sentencia fue Apelada y no ha sido confirmada por el juez de segunda instancia. En Colombia no existe norma integradora y universal respecto a al marco normativo laboral de las aplicaciones que prestan servicios. Sigue existiendo criterios divididos respecto de la solución, por un lado, si es necesario adaptar el sistema tradicional y por otro, si es necesario crear nuevas reglamentaciones.

Conclusiones

Son evidentes los efectos de la globalización y el avance tecnológico que ha ocurrido en diferentes sectores. Colombia como país en desarrollo a logrado garantizar a su población parámetros mínimos para el acceso a estas tecnologías innovadoras, como lo es la conectividad. Estos avances a su vez han desarrollado nuevas formas de empleo que no se encontraban reguladas por las normas de trabajo tradicionales y en Colombia no fue la excepción. Estas problemáticas se centran en la organización de la fuerza de trabajo implementada por los dueños de las plataformas digitales, pues no reconocen a los intermediarios como trabajadores sino los denominan “socios” que desarrollan actividades independientes en el marco de una “economía colaborativa”. Las aplicaciones niegan todo tipo de relación laboral con sus “colaboradores”, evitando así, la aplicación de las normas laborales existentes, desde los principios Constitucionales, el Código Sustantivo del trabajo y demás normas

mencionadas a lo largo de este artículo. Lo anterior implica un retroceso en las garantías mínimas de los trabajadores, no se respetan aspectos importantes como el acceso a la seguridad social.

Los propietarios de las plataformas digitales, en pro de un desarrollo económico disfrazan violaciones directas a los derechos mínimos de los trabajadores bajo diferentes denominaciones, que en Colombia se adaptan a figuras como los son; socios, economía colaborativa, contrato de prestación de servicios, Teletrabajo entre otros. A lo largo de este trabajo ha logrado desvirtuarse cada uno de ellos por no cumplir con elementos de existencia, no constituye su naturaleza jurídica o van en contravía de los principios constitucionales.

Si bien es cierto, actualmente la legislación colombiana tal y como esta, contiene limitantes para considerar a los intermediarios como trabajadores; como lo es la necesidad de acreditar los elementos esenciales del contrato de trabajo, se pudo demostrar que, realizando una interpretación amplia, consistente con la Ley y la dinámica social, es posible acreditar el cumplimiento de dichos elementos; subordinación, remuneración y prestación personal del servicio. Situación que excluye este fenómeno de un vacío normativo y permite la adaptación de las nuevas tecnologías a los contratos convencionales y a la protección que ellos otorgan.

Referencias

- Alfonso, R. (2016). Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. *CIRIEC- España*.
- Arroyo Abad, C. (2019). *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*. Madrid: Dykinson.
- Auvergnon, P. (2016). Angustias de la uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Derecho Social y Empresa*.
- Becerra, J., Cotino Hueso, L., & García Vargas, C. B. (2015). *La responsabilidad del Estado por la utilización de tecnologías de la información y la comunicación*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Bello, S. A., & Castaño, P. C. (2002). *El Contrato de Sociedad*. Chia: Universidad de la Sabana.
- Benloch, I. (19 de febrero de 2021). *Emprende Pyme*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/ley-de-riders-en-espana-como-se-regula-la-situacion-de-los-repartidores-de-las-plataformas-digitales.html>
- Bensusán, G. (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. Santiago: CEPAL.

- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparo a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*.
- Diazgranados, L. A. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Gerardo, A. M. (2009). *El Derecho Colombiano de la Seguridad Social*. Bogotá: LEGIS.
- Guataqui, & Carlos, J. (2001). La incidencia de contrato de trabajo en el mercado laboral Colombiano. *Revista de economía del Rosario*, 173-198.
- Jaramillo, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho al trabajo. *Opinion Juridica*, 57-73.
- Jarne Muñoz, P. (España). *Economía colaborativa y plataformas digitales*. 2019: REUS.
- Malo, M. Á. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de economía Española*, 146-158.
- Maya Mejía, J. M. (2018). *Lecciones aprendidas de la reforma a la seguridad social en Colombia*. Pereira: EIA.
- Melo Campos, A. R. (2019). *Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Ostau de Lafont de León, F. R. (2015). *El Derecho internacional Laboral*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Porras Soto, E. F. (2019). *Las plataformas móviles una mirada al contrato laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Rodríguez Mesa, R. (2019). *Tratado sobre la seguridad social*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Rodríguez, M. L. (2017). *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo*. Madrid: Fundación para el diálogo social.
- Urgente24. (23 de 03 de 2019). *Urgente24*. Obtenido de Urgente24:
<https://urgente24.com/actualidad/justicia/un-fallo-judicial-pone-en-jaque-rappi-y-en-alerta-las-apps>

Legislación

- Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008) Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones [Ley 1221 de 2008]. DO. 47.052.

Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral [Ley 100 de 1993]. DO 51.635

Congreso de Colombia. (26 de mayo de 1873) Código Civil de los Estados Unidos de Colombia. [Ley 84 de 1873]. DO: 2.867.

Congreso de Colombia. (27 de mayo de 1971) Código de Comercio. [Decreto 410 de 1971]. DO: 33.339

Congreso de Colombia. (28 de octubre de 1993) Estatuto General de Contratación de la Administración Pública [Ley 80 de 1993]. DO: 41.094.

Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) 2da Ed. Legis.

Presidente de la República. (07 de junio de 1951) por el cual se regula el Código Sustantivo de Trabajo [Decreto Ley 3743 de 1950]. DO:41.148

Jurisprudencia

Corte Constitucional de Colombia (01 de Diciembre de 2010) Sentencia C-978 de 2010. [MP Luis Ernesto Vargas Silva].

Corte Constitucional de Colombia (02 de Febrero de 2006) Sentencia T-062 de 2006 [MP Clara Ines Vargas Hernández].

Corte Constitucional de Colombia (05 de abril del 2000) Sentencia C-386 del 2000 [MP Antonio Barrera Carbonell].

Corte Constitucional de Colombia (29 de Junio de 2004) Sentencia C-023 de 2004 [MP Rodrigo Escobar Gil].

Corte Contitucional de Colombia (07 de Diciembre de 1995) Sentencia C-588 de 1995 [MP Antonio Barrera Carbonell].

Corte Suprema de Justicia-Sala de casacion Civil, Requisitos del contrato de sociedad. (Corte Suprema de Justicia-Sala de casacion Civil 30 de Julio de 1971).